

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kualitas sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya, Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Istilah kepemimpinan melayani diciptakan oleh Robert Greenleaf (1998), dalam Winston & Fields (2014) yang menyatakan dengan perasaan alami yang seseorang ingin layani, untuk melayani lebih dulu.

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang

mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Suatu organisasi (perusahaan) akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Wikipedia). Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk

menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Dalam perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga tercipta hasil kinerja yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan melayani dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

CV Duta Citra Sidoarjo adalah salah satu perusahaan manufaktur kapasitor elektronik yang berlokasi di Jl.Muncul Industri Blok K,Gedangan, Sidoarjo. Karyawan perusahaan merupakan salah satu aset yang memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik, karena sebagian besar kegiatan perusahaan membutuhkan tenaga kerja manusia sebagai salah satu faktor produksinya. Berdasarkan wawancara informal dengan salah seorang pimpinan CV. Duta Citra Sidoarjo, diperoleh informasi bahwa pemimpin sudah bersikap baik pada karyawan atau bawahannya dengan bersedia mendengarkan keluhan karyawan dan membantu mencari solusi dari berbagai persoalan terkait tugas-tugas yang sedang dijalankan karyawan, serta pemimpin sudah memberikan penghargaan terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Seluruh upaya yang dilakukan oleh pemimpin tersebut dilakukan dengan tujuan agar tidak ada karyawan yang tertekan, sinis terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kinerja karyawan dapat

ditingkatkan. Atas dasar uraian di atas maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Duta Citra.”

Salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan kehadiran karyawan. Menurut Mathis and Jackson (2006:224) dalam (Aji) kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. CV. Duta Citra, Sidoarjo menghadapi permasalahan terkait dengan kehadiran karyawannya yang berjumlah 65 orang masih fluktuatif, hal ini dapat dilihat dalam data absensi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Presentase Ketidakhadiran Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Absensi</b>	<b>Persentase</b>
November 2016	25	38,4%
Desember 2016	22	33,8%
Januari 2017	23	35,3%
Februari 2017	20	30,7%

**Sumber: Data Perusahaan CV. Duta Citra, Sidoarjo**

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa presentase ketidakhadiran karyawan terbilang fluktuatif selama 4 bulan terakhir, banyak diantara karyawan yang tidak masuk tidak menyertakan alasan atau izin tidak masuk kerja. Hal tersebut menjadi bukti bahwa kinerja karyawan CV. Duta Citra, Sidoarjo masih rendah. Keterangan di atas yang menjadi landasan dilakukannya penelitian di perusahaan CV. Duta Citra, Sidoarjo, maka judul yang

diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Duta Citra, Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Citra Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Citra Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Citra Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Citra Sidoarjo.

## **1.4 Manfaat**

1. Manfaat akademik  
Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca yang ingin mengetahui tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi perusahaan diharapkan agar melalui penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam permasalahan gaya kepemimpinan

dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan masukan yang bermanfaat.

- b. Bagi universitas diharapkan agar melalui penelitian ini dapat bekerjasama dengan perusahaan yang akan dilakukan penelitian.

## **1.5 Sistematika Skripsi**

Untuk menggambarkan alur pikir, penulisan skripsi ini akan disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian secara garis besar tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini diuraikan landasan-landasan teori yang akan dipakai sebagai pedoman dalam pembahasan dan analisis data, yaitu pengertian akan produktivitas kerja serta unsur-unsurnya. Selanjutnya analisis tentang gaya kepemimpinan dan motivasi. Selain itu, bab ini juga berisi uraian singkat tentang penelitian terdahulu yang menjadi wacana tersendiri agar dapat mendukung pengembangan pemikiran dalam penelitian ini.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, Skala pengukuran

variabel, alat dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, diantaranya hasil pengumpulan data, karakteristik responden penelitian, statistik deskripsi variabel penelitian dan analisis data. Selain itu, dalam bab ini dilakukan analisis data dari permasalahan yang ada serta interpretasi penemuan dari hasil analisis data

#### **BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat simpulan dari pembahasan dan penemuan penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Kemudian, berdasarkan temuan yang diperoleh diberikan saran-saran untuk perbaikan kinerja perusahaan.